Code verantwoordelijk marktgedrag Thuisondersteuning

Inhoudsopgave

Ten geleide

De Transitiecommissie Sociaal Domein adviseert kabinet en gemeenten over ontwikkelingen bij de decentralisaties in het sociaal domein. De commissie heeft een onafhankelijke en signalerende functie. Vanuit de doelstelling van de decentralisaties wil de commissie gemeenten en kabinet verder helpen in het soms lastige transitie- en transformatieproces.

De commissie heeft in haar tweede rapportage van 17 april 2015 een advies uitgebracht over duurzaam partnerschap als basis voor de transformatieopgave voor zorg en ondersteuning[1]. De commissie merkt op dat innovaties op de inkoop- en arbeidsmarkt cruciaal zijn voor het succes van de decentralisaties. Doel is immers te komen tot een (integraal) voorzieningenniveau op maat voor huishoudens, met inzet van het zelf oplossend vermogen van de samenleving én met professionals die dat kunnen uitvoeren.

De commissie constateert dat het zorglandschap er over vijf tot tien jaar heel anders uit zal zien, met deels andere aanbieders en deels andere werkgelegenheid. Met name in de ondersteunende, niet zorggerelateerde functies voorziet de commissie nieuwe banen in de vorm van brede ondersteunende werkzaamheden; van huishoudelijke hulp tot administratieve ondersteuning. Publieke financiering neemt af, zelfredzaamheid staat centraal. De opdracht is om toe te werken naar die nieuwe toekomst en de herstructurering op een verantwoorde manier te begeleiden. Naar het oordeel van de commissie kan dit niet louter overgelaten worden aan het spel van de markt.

1 Tweede rapportage Transitiecommissie Sociaal Domein “Duurzaam partnerschap en standaarden: basis voor transformatie”, 17 april 2015.

De staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft namens het kabinet de commissie de opdracht gegeven om gemeenten en aanbieders te ondersteunen bij het opstellen van een ‘code verantwoordelijk marktgedrag’, naar het voorbeeld van de schoonmaaksector. Voor u ligt het resultaat van deze inspanningen, de Code Verantwoordelijk Marktgedrag Thuisondersteuning. De komende periode zal de commissie toepassing en verdere verspreiding van de Code aanjagen en begeleiden. Inzet is om via het zwaan-kleef-aan-principe meer gemeenten en aanbieders te verbinden aan de Code.

De staatssecretaris heeft de TSD ook gevraagd de sector te ondersteunen bij het formuleren van een toekomstgericht perspectief voor dienstverlening aan huis.
Dit zal de komende periode worden opgepakt.

Doekle Terpstra
Transitiecommissie Sociaal Domein

Code verantwoordelijk marktgedrag
Thuisondersteuning

Augustus 2015

De ondertekenaars van de Code erkennen het belang van een duurzaam partnerschap als basis voor de transformatieopgave voor zorg en ondersteuning. De decentralisatie biedt kansen die het mogelijk maken de ondersteuning thuis voor mensen kwalitatief beter, tegen lagere kosten en met behoud van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden te organiseren. De ondertekenaars werken op basis van dialoog tussen cliënten, aanbieders, werknemers en gemeenten.

Het ondertekenen van de code is vrijwillig, maar niet vrijblijvend.
De ondertekenaars committeren zich aan de uitgangspunten in de dagelijkse praktijk en zetten zich in om goede, lokale praktijkvoorbeelden van koplopers in het sociaal domein actief te delen met anderen. De ondertekenaars vormen een duurzaam partnerschap als basis voor de transformatieopgave van zorg en ondersteuning.

De centrale doelstelling van het partnerschap van gemeenten, aanbieders en werknemersvertegewoordiging is mensen in staat stellen zo lang als mogelijk thuis te blijven wonen tegen een adequaat pakket aan arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers die hiervoor de zorg en ondersteuning verlenen.

Inleiding

Sinds 1 januari 2015 hebben gemeenten op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015) een brede verantwoordelijkheid voor het organiseren van passende ondersteuning voor mensen aan huis; bijvoorbeeld ouderen, chronisch zieken, gehandicapten en mensen met een psychische aandoening. Maatschappelijke ondersteuning is gericht op het versterken van de zelfredzaamheid en participatie van mensen, zodat zij in staat worden gesteld zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen blijven wonen. Gemeenten krijgen voor deze nieuwe verantwoordelijkheden minder budget van het Rijk dan voorheen beschikbaar was. Dat heeft gevolgen voor cliënten en medewerkers. De publiek gefinancierde werkgelegenheid voor thuishulpen zal afnemen. De komende jaren zal deze ontwikkeling zich naar verwachting doorzetten. Spanningen ontstaan tussen enerzijds de wens zo veel mogelijk zorg en ondersteuning te bieden en anderzijds de uitgangspunten van 'decent work'.

De decentralisatie biedt ook kansen om de kwaliteit van de ondersteuning in de thuissituatie te verbeteren én om te innoveren via het ontwikkelen van nieuwe ondersteuningsvormen voor een brede markt. De traditionele afbakening tussen de klassieke sectoren voor de langdurige zorg en ondersteuning vervaagt. Nieuwe organisaties treden toe tot de markt. De decentralisatie biedt een nieuw perspectief voor de langere termijn.

De veranderingen die plaatsvinden hebben gevolgen voor de werkgelegenheid van huishoudelijke hulpen. De continuïteit van zorg en ondersteuning kan onder druk komen te staan. Medewerkers verliezen hun vaste baan terwijl de vergrijzing van de samenleving in toenemende mate zal vragen om hulp in de thuissituatie. Enkel het volgen van het spel van de markt leidt tot een sanering van werkgelegenheid en zet de continuïteit van de ondersteuning onder druk. Cliënten kunnen hun vertrouwde hulp in huis verliezen. Gemeenten, werkgevers en werknemersvertegewoordiging zoeken daarom samen met cliënten naar passende en toekomstbestendige oplossingen. Partijen beschouwen het als een gezamenlijke opgave om vanuit de eigenstandige verantwoordelijkheid binnen de keten een bijdrage te leveren aan het in goede banen leiden van de verandering. Partijen erkennen deze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de dienstverlening in de zorg en ondersteuning. Het belang van de cliënt is het gezamenlijke uitgangspunt.

De Code

De ondertekenaars van deze code geven aan professioneel en verantwoord invulling te willen geven aan de benodigde veranderingen. De **Code Verantwoordelijk Marktgedrag Thuisondersteuning** biedt een kader om met elkaar het gesprek aan te gaan. Het biedt handvatten en uitgangspunten om de ondersteuning in de thuissituatie op een goede wijze voor cliënt en werknemer te organiseren. De code benoemt gespreksthema's, toont praktijkvoorbeelden en biedt voorbeelden van een transparante kostprijsopbouw waardoor een kwalitatief aanbestedingsproces kan worden ingericht; transparant, volledig en in partnerschap gericht op meerjarige samenwerkingsrelaties. De code richt zich primair op de ondersteuning in natura binnen de Wmo 2015 waarover gemeenten en aanbieders afspraken maken.

De ondertekenaars onderschrijven het belang om gezamenlijk invulling te geven aan de decentralisatiegedachte en te werken aan innovatie, zelfredzaamheid en participatie, informele zorg en om de personele en werkgelegenheidsconsequenties van de transitie in goede banen te leiden. Deze inspanningsverplichting vindt een concrete uitwerking in de toekomstige inkoopcontracten voor het verlenen van ondersteuning thuis in het kader van de Wmo 2015.

De code is opgesteld door vertegenwoordigers van gemeenten, aanbieders en werknemers. De opstellers nodigen anderen uit om zich aan te sluiten en deze code mede te ondertekenen.

Deze code hanteert **zeven** uitgangspunten voor verantwoordelijk marktgedrag:

1. Werken vanuit cliëntperspectief

Partijen werken vanuit het perspectief van de cliënt. Het versterken van zijn zelfredzaamheid en participatie met als doel dat de cliënt zo lang mogelijk thuis kan blijven wonen. Verschillende activiteiten voor dezelfde cliënten worden gecombineerd tot nieuwe samenhangende ondersteuningsarrangementen. Gemeenten en aanbieders werken actief aan innovatie. Het slim combineren van verschillende activiteiten in nieuwe ondersteuningsarrangementen verbetert de kwaliteit en verlaagt de kosten. Bijvoorbeeld door nieuwe combinaties van begeleiding en hulp aan huis of aansluiting te vinden bij vormen van (persoonlijke) verzorging uit het domein van de zorgverzekeraars. Gemeenten en aanbieders willen optimaal bijdragen aan de continuïteit van thuisondersteuning en de hulp die de ondersteuning verleent en houden de relatie tussen cliënt en hulp zo veel als mogelijk in stand. Gemeenten en aanbieders bevorderen de keuzevrijheid van de cliënt met persoonsvolgende bekostiging en de mogelijkheden om zelf te kiezen voor een zorgverlener of hulp. Cliënten betalen een eigen bijdrage voor de kosten van de ondersteuning. Gemeenten hebben de mogelijkheid mensen financieel te compenseren voor deze kosten als cliënten het niet zelf kunnen betalen of organiseren. Bij relatief laag complexe activiteiten gericht op het zo lang en zelfstandig mogelijk thuis blijven wonen, spreken we niet over ‘zorg’ maar over ‘persoonlijke ondersteuning’.

2. Kansen door decentralisatie

Gemeenten, aanbieders en werknemersvertegewoordiging onderschrijven de decentralisatiegedachte en het belang van ruimte voor lokale verschillen.
De decentralisatie biedt mogelijkheden om de ondersteuning thuis kwalitatief beter en tegen lagere kosten te organiseren. Gemeenteraden stellen binnen de kaders van landelijke wetgeving het lokale beleid vast en besluiten nemen over de in te zetten voorzieningen binnen het sociaal domein.

3. Gezonde arbeidsmarkt

Gemeenten, aanbieders en werknemersvertegewoordiging staan voor een gezonde arbeidsmarkt en zijn van opvatting dat medewerkers aanspraak moeten kunnen maken op een adequaat pakket van arbeidsvoorwaarden.

Aanbieders zijn transparant over de kostenfactoren die zij meenemen om tot een reële kostprijsberekening te komen, waaronder de kosten van de arbeidsvoorwaarden voor de in te zetten medewerkers. Aanbieders zijn gehouden om de binnen hun werkterrein geldende cao's toe te passen en medewerkers conform deze voorwaarden te belonen. Aanbieders bieden hun werknemers perspectief via scholing en doorstroming en via het tot ontwikkeling brengen van een nieuwe markt van persoonlijke dienstverlening met nieuwe ondersteuningsconcepten.

Opdrachtgevers willen bevorderen dat medewerkers in deze sector toe kunnen groeien naar vaste dienstverbanden en houden derhalve in hun kostprijscalculatie rekening met een realistische verdeling tussen medewerkers met korte en lange termijn dienstverbanden. In de bijlage van deze code zijn hiervan enkele rekenvoorbeelden opgenomen.

Aanbieders en werknemersvertegewoordiging investeren in de ontwikkeling van werknemers en in duurzame inzetbaarheid. Een prettige werkomgeving en de mogelijkheden voor regie bij de werknemer en cliënt zijn basisvoorwaarden voor thuisondersteuning van goede kwaliteit. Werknemers en werkgevers richten zich op het behalen van resultaten en dragen bij aan het vastleggen van deze resultaten. Voorbeelden zijn het vergroten van de zelfredzaamheid van de cliënt en de mogelijkheden van informele zorg en vrijwilligers. De te verrichten werkzaamheden worden met de cliënt afgestemd. Werknemers en werkgevers houden zich aan de kwaliteitseisen, veiligheidsregels en nemen ARBO-regels in acht.

Aanbieders zijn primair verantwoordelijk voor hun eigen personeelsbeleid. Gemeenten en werknemersvertegewoordiging en aanbieders helpen elkaar daarbij waar mogelijk met het oog op een gezonde arbeidsmarkt. Aanbieders wisselen vacatures uit voordat nieuw extern personeel wordt geworven om zo de doorstroming van medewerkers te bevorderen, waarbij blijvende aandacht is voor de vernieuwing van de sector.
Met het oog op deze vernieuwing van de ondersteuning in de thuissituatie en daaraan gerelateerde ontwikkeling van medewerkers brengen aanbieders, werknemersvertegewoordiging en gemeenten op regionaal/ lokaal niveau de mogelijkheden voor een sociaal domeinbrede mobiliteitspool in kaart.
Een dergelijke mobiliteitspool bevordert de doorstroming van medewerkers binnen het sociaal domein. Daarbij is aandacht voor om- en bijscholing van medewerkers en de mogelijkheden voor het vinden van een ander werkperspectief buiten het sociaal domein.

Gemeenten en aanbieders maken werk van de mogelijkheden om nieuwe (aanvullende) diensten aan te bieden op de private markt. Gelet op de groeiende groep draagkrachtige ouderen is de verwachting gerechtvaardigd dat hier vraag naar zal zijn. Vervangende werkgelegenheid kan op deze wijze ontstaan.

Principes als gelijk loon voor gelijk werk en ketenaansprakelijkheid uit de Wet Aanpak Schijnconstructies maken onderdeel uit van de gesprekken. Net als de positie van flexwerkers op basis van de Wet Werk en Zekerheid.

4. Transparant inzicht reële kosten

Gemeenten en aanbieders maken aan de hand van kwaliteitseisen en het vereiste deskundigheidsniveau een inschatting van een reële kostprijs van de te verstrekken voorziening. Gemeenten houden daarbij rekening met de loonkosten van de in te zetten beroepskrachten volgens de geldende cao. Gemeenten zijn transparant over de kostenfactoren die zij meenemen om tot een reële vergoeding te komen voor de dienstverlening die zij inkopen en de wijze waarop tijdens de looptijd van de overeenkomst indexatie plaatsvindt. Voor de arbeidskosten is de vigerende CAO ten tijde van de inkoop van de dienstverlening het uitgangspunt, zodat aanbieders ook medewerkers kunnen inzetten die een vast dienstverband hebben. Voor de vaststelling van de budgetten wordt onder andere gekeken naar de van toepassing zijnde cao, de functiewaarderinginschaling en zaken als werkgeverslasten, vakantiegeld, ziekteverzuim, productiviteit en overhead. In de bijlage van deze code zijn enkele rekenvoorbeelden opgenomen.

Gemeenten baseren de keuze voor een aanbieder op kwaliteit en prijs. Waarbij de aanbieders verantwoordelijk zijn voor het op orde hebben en houden van de bedrijfsvoering. Aanbieders geven inzicht in de kosten en gemeenten stellen een tarief vast. Dit tarief kan een bandbreedte bevatten, omdat de opbouw van het personeelsbestand verschilt per aanbieder.

5. Dialooggericht aanbesteden

De inkoop van thuisondersteuning vindt plaats op basis van een transparant en op dialoog gericht (aanbestedings)proces om gezamenlijk tot afspraken te komen tussen vertegenwoordigers van cliënten, aanbieders en de gemeente.
De (voorbereiding van de) inkoop bestaat uit een aantal gespreksronden waarin partijen met elkaar in dialoog gaan. De procesafspraken zijn voor alle partijen duidelijk en volledig transparant. Overleg vindt frequent plaats met voor iedere deelnemer de mogelijkheid om een inhoudelijke bijdrage te leveren via een fysieke dan wel digitale tafel[2].

2 Uit het oogpunt van een praktische uitvoerbaarheid, is het veelal niet mogelijk om 'letterlijk' met iedereen om tafel te gaan. Een vorm van representatie door aanbieders en cliëntenorganisaties biedt veelal uitkomst. In het land zijn hiervan goede voorbeelden voorhanden.

In deze dialoog komen ten minste de volgende kwaliteitswaarborgen als gespreksonderwerpen aan de orde:

a. Kwaliteit van ondersteuning vanuit het cliëntperspectief.
b. Verbindingen met aanpalende beleidsterrein binnen het sociaal domein zoals werk en inkomen, jeugdhulp, passend onderwijs, welzijn, wonen en wijkverpleging.
c. Goed werkgeverschap (om- en bijscholing van medewerkers en arbeidsmobiliteit maken hier onderdeel van uit).
d. Professionaliteit van medewerkers.
e. Transparantie in kostprijs en tariefstelling[3].
f. Goed opdrachtgeverschap.
g. Werkgelegenheidseffecten en het belang van werk voor lager opgeleiden.
h. Inzicht in de verwachte volumeontwikkeling van ondersteuning en de termijn waarop veranderingen in het volume zich voordoen.
i. Transparantie in resultaatafspraken.
j. Innovatie

Gemeenten leggen voorafgaand of na afloop van het (aanbestedings)proces in openbare informatie verantwoording af over de wijze waarop de waarborgen voor het kwaliteitsproces zijn gevolgd[4].

3 Hiermee wordt bedoeld dat gemeenten en aanbieders transparant zijn over de hoogte van het tarief en/of budget en welke kostenelementen onderdeel uitmaken van de berekening.

4 Met het oog op het voorkomen van (nieuwe) administratieve lasten, wordt voor de verantwoording zoveel als mogelijk aangesloten bij de reguliere verantwoordingsmomenten en of documenten, bijvoorbeeld de informatie aan de gemeenteraad of het burgerjaarverslag van de gemeente.

6. Duurzaam meerjarig partnerschap

Gemeenten en aanbieders erkennen het belang van een duurzaam partnerschap als basis voor de transformatieopgave voor zorg en ondersteuning. Inkoopcontracten zijn zoveel als mogelijk meerjarig, resultaatgericht en toekomstbestendig. Dat wil zeggen, niet een volledig in beton gegoten contract. Overeenkomsten zijn voldoende flexibel en kunnen met nieuwe ontwikkelingen in de tijd meebewegen. Gemeenten en aanbieders zijn hierbij afhankelijk van mogelijke wijzigingen in het beleid van de rijksoverheid.

Uitgangspunten voor de financiering zijn betalen naar kwalitatieve resultaten zoals de verbetering van de zelfredzaamheid en participatie van de cliënt, effectiviteit van de inzet van ondersteuning en slimmer werken tegen lagere kosten. Gemeenten en aanbieders voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een effectieve besteding van middelen binnen de gehele keten. Een effectieve besteding kan onder andere worden bereikt door deregulering en het terugdringen van bureaucratie. Administratieve lasten worden zoveel mogelijk tot een minimum teruggebracht. Gemeenten en aanbieders investeren in de bekendheid met elkaars expertise. Door met elkaar in gesprek te gaan, weten organisaties elkaar in de uitvoering beter te vinden. Versterking van de netwerkbenadering zorgt ervoor dat werkprocessen beter op elkaar aansluiten. Na het overeenkomen van een contract wordt de dialoog voortgezet, bijvoorbeeld via innovatietafels. Gemeentenen aanbieders kunnen op deze wijze partners naar de toekomst blijven optrekken

7. Toepassen en implementeren Code

Partijen onderschrijven de uitgangspunten van de code en passen deze toe in de praktijk. Bij afwijking dienen partijen dit goed onderbouwd uit te leggen, het principe van pas toe of leg uit.

Partijen nemen zelf de verantwoordelijkheid voor de implementatie van de code binnen hun organisatie en bij nieuwe inkoopopdrachten die na ondertekening van de code in de markt worden gezet. Deze code gaat in op de datum van ondertekening.

Praktijkvoorbeeld

Amsterdam, Inkoop Hulp bij het huishouden 2016

Werken vanuit cliëntperspectief

- De cliënt kiest een leverancier en doet dat op basis van openbare informatie
- Cliënt en leverancier komen samen tot prestatieafspraken voor maatgerichte ondersteuning; afhankelijk van behoefte en mogelijkheden wordt maatwerk geleverd.
- De ervaringen van cliënten zijn bepalend voor de eisen die de gemeente stelt aan het personeel.

Kansen door decentralisatie

- De huidige leveranciers spelen een cruciale rol in de transformatie.
  In het toekomstig inkoopbeleid worden leveranciers uitgedaagd om de samenwerking te zoeken met cliënten, maatschappelijke initiatieven en commerciële serviceverleners. Doel is dat het individuele aanbod beter wordt afgestemd op de bestaande basisvoorzieningen in de wijk, het persoonlijke netwerk en de zelfredzaamheid van bewoners. Leveranciers worden gevraagd de eigen ontwikkelopgave uit te werken voor 2015 en 2016.

Gezonde arbeidsmarkt

- Een leverancier die overeenkomst aangaat voor het leveren van hulp bij het huishouden in Amsterdam is verplicht een voor zijn branche geldende CAO te hanteren.

Transparant inzicht reële kosten

- Het Hulp bij het huishouden Regulier Tarief voor 2016 is: 197,22 per cliënt waarvoor in de zorgperiode van vier weken zorg is geleverd.
- Voor leveranciers die aantoonbaar een cliëntenpopulatie hebben met meer dan 30% complexe cliënten hanteert de gemeente Amsterdam een hoger tarief, het Hulp bij het huishouden Plus-tarief. De motivatie hiervoor is dat organisaties die een zwaardere cliëntenpopulatie hebben ook meer ervaren zijn en daardoor hoger ingeschaalde medewerkers in dienst hebben.
  Het Hulp bij het huishouden Plus-tarief voor 2016 is: 210,27.
- De indexering is maximaal gelijk aan de stijging van de lonen volgens de geldende CAO VVT in het voorgaande jaar.

vervolg Praktijkvoorbeeld
Amsterdam, Inkoop Hulp bij het huishouden 2016

Dialooggericht aanbesteden / Duurzaam meerjarig partnerschap

- De gemeente sluit een raamovereenkomst over 2016 met huidige leveranciers en (eventueel) onderaannemers. Dit met het oog op het transformatiejaar 2016; de gemeente kiest er voor om met partners in de stad in 2015 en 2016 gezamenlijk te sturen op de verandering en afstemming van aanbod op wijkniveau.
- De extra middelen die de gemeente beschikbaar heeft gesteld bieden de mogelijkheid om de taakstelling geleidelijk te realiseren. Hiermee is een zachte landing voor bestaande cliënten geborgd.
- Planning en procedure zijn helder en gecommuniceerd.
- De Gemeente Amsterdam is afgestapt van het indiceren in uren. In plaats daarvan wordt resultaatgericht geïndiceerd, gewerkt en afgerekend. Op deze manier staat niet het aantal uren Hulp bij het huishouden centraal, maar het te behalen resultaat. Leveranciers worden zo in staat gesteld om op een innovatieve manier het gewenste resultaat te behalen. Cliënten krijgen de mogelijkheid om afspraken met de leverancier te maken over de manier waarop het resultaat wordt bereikt. Dit zorgt voor meer efficiency en maatwerk.
- De kwaliteit van het personeel en het vertrouwde gezicht worden door clienten als zeer belangrijk ervaren. De gemeente Amsterdam stelt daarom eisen aan het personeel dat wordt ingezet. Ook is er een opdracht aan leveranciers om zo veel als mogelijk een vaste medewerker in te zetten bij clienten.
- De gemeente bewaakt de kwaliteit van de Hulp bij het huishouden op een actieve manier. Op de website worden de volgende gegevens gepubliceerd:
- De gemeente bewaakt de kwaliteit van de Hulp bij het huishouden op een actieve manier. Op de website worden de volgende gegevens gepubliceerd:
  - Resultaten van het Cliënttevredenheidsonderzoek (Tot het moment dat het klantwaarderingsonderzoek volledig is ingevoerd.)
  - Resultaten Klantwaarderingsonderzoek en Klachtenmonitoring

Praktijkvoorbeeld
Twente, marktconsultatie

- Twentse gemeenten hebben via een gezamenlijke marktconsultatie de inkoop zo ingericht dat er voor zo veel mogelijk marktpartijen mogelijkheden zijn om mee te doen met de aanbesteding, zonder onmogelijke eisen, zodat burgers optimale keuzevrijheid hebben.

- Het inkoopproces en de voorwaarden werden vooraf gezamenlijk vorm gegeven door met een representatieve doorsnee van het aanbiedersveld op basis van de volgende leidraad het gesprek aan te gaan:
  - Hoe kan monitoring en sturing op basis van resultaatfinanciering het best worden vorm gegeven?
  - Wat is een reëel periodebedrag per cliënt?
  - Welke contractduur wenst u en waarom?
  - Hoe ziet u de toekomst van de huishoudelijke ondersteuning?
  - Welke aanvullende gemaks- en comfortdiensten kunt u naast de maatwerkvoorziening huishoudondersteuning bieden?
  - Heeft u adviezen voor ons die wij mee kunnen nemen in het bestek?

- Op basis van de consultatie kwam het volgende beeld naar voren
  - Een ruime beschrijving van het resultaat in het bestek en contract, met alle ruimte voor concretisering op individueel niveau in het ondersteuningsplan
  - Gekozen is voor een vast tarief per 4 weken voor het basispakket en een vast tarief per 4 weken voorhet basisplus pakket.

Praktijkvoorbeeld Breda met bestuurlijk aanbesteden van uren naar resultaten

1. *Breda heeft gekozen voor bestuurlijk aanbesteden met daarbij de volgende succesfactoren:*

- Grote dynamiek in het werkveld; er verandert veel. Alleen door voortdurend in gesprek te blijven, kun je hier het hoofd aan bieden.
- Toekomstbestendig. Niet met één in beton gegoten contract: overeenkomsten zijn flexibel en kunnen met de tijd meebewegen.
- Samen: Gemeente, zorgaanbieders en cliëntvertegenwoordiging.
- Met respect voor elkaars belangen en gebruik makend van elkaars expertise.
- Met aandacht voor kwaliteit.
- Frequent overleg met voor iedere organisatie de mogelijkheid om input te leveren via fysieke en digitale Inspiratietafel al dan niet ondersteund met werkgroepen.
- Procesafspraken zijn duidelijk en het verloop is 100% transparant.
- Gezamenlijke agenda voor de toekomst.
- Verbinding aanpalende beleidsterreinen (Zorg en Welzijn hand in hand met elkaar; ook in de gesprekken over afspraken).
- Bekendheid met elkaars expertise. Door met elkaar in gesprek te zijn en blijven weten organisaties elkaar ook in de uitvoering beter te vinden. Versterking van de netwerkbenadering waardoor processen beter op elkaar aansluiten.

vervolg Praktijkvoorbeeld Breda met bestuurlijk aanbesteden van uren naar resultaten

2. Breda heeft gekozen voor resultaatgerichte bekostiging i.p.v. bekostiging op uren.

Breda kent vanaf 1 januari 2015 geen uurtarieven meer voor huishoudelijke verzorging (HV) in natura. De gemeente gaat uit van een all-in tarief per cliënt. Bij de contractering van de HV zijn er vanaf 1 januari 2015 nieuwe afspraken gemaakt met de partijen die reeds huishoudelijke verzorging leverden Breda. In overleg met deze partijen is besloten de indicering in uren los te laten en in het vervolg uit te gaan van het resultaat 'schoon en leefbaar huis'. Dit is vastgelegd in het beleidsplan en de Verordening Wmo. Dus geen uurtje factuurtje meer, maar werken volgens een resultaatgerichte aanpak. Dit geeft ruimte aan de professionals. 2015 wordt gezien als een overgangsjaar/ pilotjaar waarin de zorg samen met zorgaanbieders in de stad verder wordt vormgegeven.

Op basis van de persoonlijke plannen van de cliënt, waarbij vanuit het wijkteam op maat resultaatafspraken worden gemaakt met de cliënt, wordt een vertaling gemaakt naar de contractuele afspraken met de zorgaanbieders. De afspraken over het resultaat "schoon en leefbaar huis" zijn vastgelegd in de contractafspraken met de zorgaanbieders. De aanbieder vult in overleg met de cliënt het persoonlijk plan aan en geeft aan wat ze gaat doen om het resultaat te bereiken. De gemeente monitort de kwaliteit en volgt of de resultaten worden behaald en gaat hierover indien nodig in gesprek met de zorgaanbieders.

De contractafspraken en daarmee ook het tarief is in overleg met de zorgaanbieders tot stand gekomen. Uitgangspunt is een reële kostprijs met aandacht voor kwaliteit. Hierbij is in 2015 uitgekomen op een tarief van € 185,- per cliënt per vier weken voor HV1 en € 243,- per cliënt per vier weken voor HV2[5]. Alle aanbieders bieden zowel HV1 als HV2.

5 Verschil HV1 en HV2: HV1: 'Eenvoudige' huishoudelijke werkzaamheden/ schoonmaakwerkzaamheden, waarbij de cliënt in staat is om de hulp aan te sturen. HV2: Huishoudelijke werkzaamheden met ondersteuning in de huishouding. De cliënt kan geen regie voeren, er wordt aanvullende hulp geboden bij het organiseren van het huishouden.

vervolg Praktijkvoorbeeld Breda met bestuurlijk aanbesteden van uren naar resultaten

3. Hieruit zijn de volgende belangrijke lessen te trekken:

- Zorg voor de concreetheid in de overlegstructuur. De gemeente kan hier een rol in pakken. Hierdoor blijft de energie van partijen om mee te denken bestaan.
- Zorg er in de uitwerking voor dat je als gemeente geen dingen over gaat nemen en maak partijen mede verantwoordelijk voor het uitwerken van thema's zodat ze in de meedenkstand komen.
- Ga er niet vanuit dat iedereen het met alle afspraken altijd eens wordt. Bij discussies waar je er met elkaar niet uitkomt zal de gemeente een beslissing moeten nemen om de voortgang te bewaken.
- Flexibiliteit en zoek elkaar tijdig op.

Bijlage 1

Handreiking voorbeeld kostenopbouw prijsmodel hulp bij het huishouden 2016

Deze bijlage geeft aan gemeenten en aanbieders handvatten om tot een onderbouwd tarief of budget te komen voor thuisondersteuning. Het biedt inzicht in de kostenopbouw van hulp bij het huishouden conform de cao vvt voor het jaar 2016.

Onderstaand stappenplan bevat vaste onderdelen met deels vaste kostencomponenten die voor gemeenten en aanbieders een gegeven zijn en onderdelen waar gemeenten en aanbieders een percentage kunnen invullen.
Bij de bepaling van de te hanteren percentages kan zowel worden uitgegaan van normatieve (branche)gemiddelden als daadwerkelijke kosten van aanbieders.

Door onderstaande stappen te doorlopen kunnen de consequenties en kosten van keuzes inzichtelijk worden gemaakt.

Het stappenplan is toepasbaar voor zowel modellen van resultaatsturing als modellen waarbij bekostiging plaatsvindt op urenbasis.

1. Opbouw bruto uurtarief functieschaal 10

Het bruto uurtarief is bepaald in de cao en vormt het startpunt voor de kostenopbouw. In dit rekenvoorbeeld vormen de bruto uurtarieven van de cao vvt voor het jaar 2016 het startpunt voor de kostenopbouw.

Een medewerker heeft recht op vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. Voor medewerkers van 22 jaar en ouder gelden hiervoor minimumbedragen. Dit leidt ertoe dat deze uitkeringen bij FWG 10 en FWG 15 hoger zullen uitvallen dan bij de algemeen geldende percentages.

De werkgever betaalt daarnaast wettelijke verplichte premies WAO (5,25%), WGA (0,40%), WW (4,12%) en Zvw (6,95%) en pensioenafdracht (gemiddeld 6,78%). De totale werkgeverslasten bedragen gemiddeld genomen ongeveer 23,50%. Alle bovengenoemde kostencomponenten zullen in de prijsberekening meegenomen moeten worden. De berekening van de werkgeverslasten vindt plaats over het bruto uurtarief inclusief vakantiegeld en eindejaaruitkering.

Tabel 1. Kostenopbouw bruto uurtarief inclusief werkgeverslasten

		FWG 10-3	FWG 10-4
Bruto uurtarief		**€ 10,00**	**€ 10,36**
Vakantiegeld (minimaal € 0,97)	8,00%	€ 0,97	€ 0,97
Eindejaarsuitkering (minimaal € 0,77)	5,70%	€ 0,77	€ 0,77
Bruto uurtarief incl. toeslagen		**€ 11,74**	**€ 12,10**
Werkgeverslasten *	23,50%	€ 2,76	€ 2,84
Uurtarief + werkgeverslasten		**€ 14,50**	**€ 14,94**

Aandachtpunten:

- De gehanteerde premiepercentages zijn een momentopname (peildatum augustus 2015).
- Het rekenvoorbeeld gaat uit van functieschaal 10. De treden tot en met 10-2 van deze schaal liggen onder het minimumloon voor volwassenen en zijn daarom niet van toepassing voor deze groep. Hogere tarieven en lasten komen vanzelfsprekend ook voor, afhankelijk van de historische opbouw.
- In verband met de franchise is het premiepercentage voor de pensioenafdracht afhankelijk van de inschaling: hoe hoger de inschaling hoe hoger het premiepercentage.
- De aangehouden inschaling dient in verhouding te staan tot het product dat geleverd wordt.
- De kostprijsopbouw van een aanbieder wordt mede bepaald door de verdeling van medewerkers over de schalen en treden.
- Op basis van bovenstaande factoren kan een keuze gemaakt worden van welke inschaling en trede(n) bij de totstandkoming van een tarief wordt uitgegaan. Bijvoorbeeld dat het grootste deel van de medewerkers aan het einde van de schaal zit of van een combinatie van treden en schalen.

2. Opslag voor niet-productieve uren

Voor de berekening van een tarief of budget dient ook rekening te worden gehouden met een redelijke mate van non-productiviteit van medewerkers. De inzetbaarheid van medewerkers wordt beïnvloed door zaken als ziekteverzuim, vakantie en verlof, studie, overlegtijd, reistijd enzovoort. Voor het vaststellen van een redelijke opslag voor non-productiviteit kan gebruik worden gemaakt van referentiebronnen zoals onderzoek naar branchegemiddelden. Een percentage van circa 20% is veelvoorkomend gemiddelde. Het rekenvoorbeeld hanteert een opslag van 19,80%.[6]

Tabel 2. Kostenopbouw bruto uurtarief inclusief werkgeverslasten en een opslag voor non-productiviteit

		FWG 10-3	FWG 10-4
Uurtarief + werkgeverslasten		**€ 14,50**	**€ 14,94**
Verlof	13,80%		
Indirecte uren	0,50%		
Ziekteverzuim	5,50%		
Opslag voor niet-productieve uren	19,80%	€ 3,58	€ 3,69
Directe kostprijs exclusief reiskosten		**€ 18,08**	**€ 18,63**

3. Reiskosten

Gemeenten en aanbieders kunnen afspraken maken voor een vergoeding van de reiskosten die hulpen maken tijden de werkzaamheden. Het rekenvoorbeeld rekent met € 0,35 per uur.

Tabel 3. Directe kostprijs inclusief een vergoeding voor reiskosten

		FWG 10-3	FWG 10-4
Directe kostprijs exclusief reiskosten		**€ 18,08**	**€ 18,63**
Reiskosten per uur	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35
Directe kostprijs per uur		**€ 18,43**	**€ 18,98**

6 De bodem bereikt; feitenrelaas over de ontwikkelingen in de hulp bij huishouden, Berenschot, 2015.

4. Indirect en overige kosten

Naast directe kosten wordt de totale kostprijs beïnvloed door indirecte en overige kosten die verbonden zijn aan de inzet van de medewerkers. Voorbeelden zijn overheadkosten van de organisatie, een bijdrage in de opleidingskosten van medewerkers met het oog op de vernieuwingsopgave van thuisondersteuning en een opslag voor specifieke administratieve handelingen. Daarnaast kunnen gemeenten en aanbieders ook specifieke afspraken maken om bepaalde activiteiten niet meer te doen of de administratieve lasten terug te brengen. Dergelijke specifieke afspraken kunnen de kostprijs verlagen. Het rekenvoorbeeld rekent met een opslag van indirecte kosten van 16,5% en opleidingskosten van 2%.

Tabel 4. Integrale kostprijs

		FWG 10-3	FWG 10-4
Directe kostprijs per uur		**€ 18,43**	**€ 18,98**
Opslag indirecte kosten	16,50%	€ 3,04	€ 3,13
Bijdrage opleidingskosten	2,00%	€ 0,37	€ 0,38
Opslag voor extra administratieve lasten **	0,00%	€ 0,00	€ 0,00
Specifieke afspraken over vermindering kosten	0,00%	€ 0,00	€ 0,00
Integrale kostprijs		**€ 21,84**	**€ 22,49**

Op basis van de opbouw van de kostenelementen resulteert het rekenvoorbeeld in een integrale kostprijs voor functieschaal 10 van € 21,84 voor trede 3 en € 22,49 voor een ervaren medewerker met een vast dienstverband (eindschaal).

Voor het maken van contractafspraken is het uitgaan van de kostprijs van één trede in een functieschaal niet voldoende. Inzicht in de verdeling tussen de treden is relevant. Bij een organisatie met ervaren medewerkers in vaste dienst heeft ongeveer 95% van de medewerkers een dienstverband in FWG 10-4. Op basis van een gewogen gemiddelde van deze 95% - 5% kan een integrale kostprijs worden berekend voor functieschaal 10, in dit rekenvoorbeeld € 22,46.

Tabel 5. Integrale gewogen kostprijs

Inschaling medewerkers	FWG 10-3	FWG 10-4
Medewerkers niet-eindschaal	5%	
Medewerkers vast dienstverband eindschaal		95%
Integrale kostprijs op basis van contracten	**€ 21,84**	**€ 22,49**
Integrale gewogen kostprijs op basis van dienstverbanden		**€ 22,46**

Deze integrale kostprijzen kunnen niet beschouwd worden als een minimum tarieven. Het rekenvoorbeeld is bedoeld als illustratie hoe op basis van de keuzes die worden gemaakt een tarief of budget tot stand kan komen. Het rekenvoorbeeld berekent hierna de kostprijs voor functieschaal 15. Op basis van de functie-inschaling van de medewerkers in de schalen 10 en 15 kan vervolgens een gewogen kostprijs worden berekend voor beide groepen medewerkers.

5. Indexatie bij meerjarige contracten

Een belangrijk aandachtspunt is het maken van afspraken over indexatie bij meerjarige contracten. Op welke wijze wordt omgegaan met prijsontwikkelingen en zo niet, is bij het vaststellen van het tarief de te verwachten kostenontwikkeling meegenomen.

6. Resultaatgefinancierde arrangementen

Zoals eerder aangegeven kan bovengenoemd stappenplan ook gebruikt worden om tot budgetten te komen voor resultaat gefinancierde arrangementen.

Onderstaand is een voorbeeld van Rotterdam opgenomen. Rotterdam werkt met integrale Wmo-arrangementen, resultaatgebieden en intensiteitstreden. Op basis van de individuele situatie van cliënt stelt de gemeente vast waar (aanvullend) ondersteuning nodig is en welke intensiteitstrede daarbij past. De opgetelde budgetten van de resultaatgebieden vormen het ontschot budget dat aan aanbieder ter beschikking wordt gesteld om de gevraagde resultaten bij een cliënt te realiseren. In onderstaande tabel zijn de budgetten voor de cliëntgroep ouderen opgenomen.

Praktijkvoorbeeld Rotterdam

Tabel 6. Budgetten integrale Wmo-arrangementen gemeente Rotterdam per 1 augustus 2015 (cliëntgroep ouderen)

Resultaatgebied				**Intensiteitstreden, in euro's (€)**			
1. Sociaal en persoonlijk functioneren*	23,50	70,50	117,50	211,50	305,50		
2. Ondersteuning en regie bij het voeren van een huishouden	25,00	30,00	36,00	45,00	56,00	66,00	80,00
3. Financiën	23,50	47,00	188,00				
4. Dagbesteding	50,68	126,70	228,06				
5. Zelfzorg en gezondheid	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.				
6. Huisvesting	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.				
7. Mantelzorgondersteuning zodat de cliënt langer thuis kan blijven wonen	68,64	137,28	205,92	zonder individuele begeleiding			
	257,48	**514,96**	**722,44**	**met individuele begeleiding**			

7. Opbouw bruto uurtarief functieschaal 15

Het bruto uurtarief is bepaald in de cao en vormt het startpunt voor de kostenopbouw. In dit rekenvoorbeeld vormen de bruto uurtarieven van de cao vvt voor het jaar 2016 het startpunt voor de kostenopbouw.

Een medewerker heeft recht op vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. Voor medewerkers van 22 jaar en ouder gelden hiervoor minimumbedragen. Dit leidt ertoe dat deze uitkeringen bij FWG 10 en FWG 15 hoger zullen uitvallen dan bij de algemeen geldende percentages.

De werkgever betaalt daarnaast wettelijke verplichte premies WAO (5,25%), WGA (0,40%), WW (4,12%) en Zvw (6,95%) en pensioenafdracht (gemiddeld 6,78%). De totale werkgeverslasten bedragen gemiddeld genomen ongeveer 23,50%.

Alle bovengenoemde kostencomponenten zullen in de prijsberekening meegenomen moeten worden. De berekening van de werkgeverslasten vindt plaats over het bruto uurtarief inclusief vakantiegeld en eindejaaruitkering.

Tabel 7. Kostenopbouw bruto uurtarief inclusief werkgeverslasten

		FWG 15-0	FWG 15-1	FWG 15-2	FWG 15-3	FWG 15-4
Bruto uurtarief		**€ 10,36**	**€ 10,56**	**€ 10,84**	**€ 11,11**	**€ 11,41**
Vakantiegeld (minimaal € 0,97)	8,00%	€ 0,97	€ 0,97	€ 0,97	€ 0,97	€ 0,97
Eindejaarsuitkering (minimaal € 0,77)	5,70%	€ 0,77	€ 0,77	€ 0,77	€ 0,77	€ 0,77
Bruto uurtarief incl. toeslagen		**€ 12,10**	**€ 12,30**	**€ 12,58**	**€ 12,85**	**€ 13,15**
Werkgeverslasten *	23,50%	**€ 2,84**	€ 2,89	€ 2,96	€ 3,02	€ 3,09
Uurtarief + werkgeverslasten		**€ 14,94**	**€ 15,19**	**€ 15,54**	**€ 15,87**	**€ 16,24**

vervolg Tabel 7. Kostenopbouw bruto uurtarief inclusief werkgeverslasten

		FWG 15-5	FWG 15-6	FWG 15-7	FWG 15-8
Bruto uurtarief		**€ 11,73**	**€ 12,08**	**€ 12,46**	**€ 12,88**
Vakantiegeld (minimaal € 0,97)	8,00%	€ 0,97	€ 0,97	€ 1,00	€ 1,03
Eindejaarsuitkering (minimaal € 0,77)	5,70%	€ 0,77	€ 0,77	€ 0,77	€ 0,79
Bruto uurtarief incl. toeslagen		**€ 13,47**	**€ 13,82**	**€ 14,23**	**€ 14,70**
***Werkgeverslasten* ***	23,50%	€ 3,16	€ 3,25	€ 3,34	€ 3,45
Uurtarief + werkgeverslasten		**€ 16,63**	**€ 17,07**	**€ 17,57**	**€ 18,16**

Aandachtpunten:

- De gehanteerde premiepercentages zijn een momentopname (peildatum augustus 2015).
- In verband met de franchise is het premiepercentage voor de pensioenafdracht afhankelijk van de inschaling: hoe hoger de inschaling hoe hoger het premiepercentage.
- De aangehouden inschaling dient in verhouding te staan tot het product dat geleverd wordt.
- De kostprijsopbouw van een aanbieder wordt mede bepaald door de verdeling van medewerkers over de schalen en treden.
- Op basis van bovenstaande factoren kan een keuze gemaakt worden van welke inschaling en trede(n) bij de totstandkoming van een tarief wordt uitgegaan. Bijvoorbeeld dat het grootste deel van de medewerkers aan het einde van de schaal zit of van een combinatie van treden en schalen.

8. Opslag voor niet-productieve uren

Voor de berekening van een tarief of budget dient ook rekening te worden gehouden met een redelijke mate van non-productiviteit van medewerkers. De inzetbaarheid van medewerkers wordt beïnvloed door zaken als ziekteverzuim, vakantie en verlof, studie, overlegtijd, reistijd enzovoort. Voor het vaststellen van een redelijke opslag voor non-productiviteit kan gebruik worden gemaakt van referentiebronnen zoals onderzoek naar branchegemiddelden. Een percentage van circa 20% is veelvoorkomend gemiddelde. Het rekenvoorbeeld hanteert een opslag van 19,80%.

Tabel 8. Kostenopbouw bruto uurtarief inclusief werkgeverslasten en een opslag voor non-productiviteit

		FWG 15-0	FWG 15-1	FWG 15-2	FWG 15-3	FWG 15-4
Uurtarief + werkgeverslasten		**€ 14,94**	**€ 15,19**	**€ 15,54**	**€ 15,87**	**€ 16,24**
Verlof	13,80%					
Indirecte uren	0,50%					
Ziekteverzuim	5,50%					
Opslag voor niet-productieve uren	19,80%	€ 3,69	€ 3,75	€ 3,84	€ 3,92	€ 4,01
Directe kostprijs excl reiskosten		**€ 18,63**	**€ 18,94**	**€ 19,37**	**€ 19,79**	**€ 20,25**

vervolg Tabel 8. Kostenopbouw bruto uurtarief inclusief werkgeverslasten en een opslag voor non-productiviteit

		FWG 15-5	FWG 15-6	FWG 15-7	FWG 15-8
Uurtarief + werkgeverslasten		**€ 16,63**	**€ 17,07**	**€ 17,57**	**€ 18,16**
Verlof	13,80%				
Indirecte uren	0,50%				
Ziekteverzuim	5,50%				
Opslag voor niet-productieve uren	19,80%	€ 4,11	€ 4,21	€ 4,34	€ 4,48
Directe kostprijs excl reiskosten		**€ 20,74**	**€ 21,28**	**€ 21,91**	**€ 22,64**

9. Reiskosten

Gemeenten en aanbieders kunnen afspraken maken voor een vergoeding van de reiskosten die hulpen maken tijden de werkzaamheden. Het rekenvoorbeeld rekent met € 0,35 per uur.

Tabel 9. Directe kostprijs inclusief een vergoeding voor reiskosten

		FWG 15-0	FWG 15-1	FWG 15-2	FWG 15-3	FWG 15-4
Directe kostprijs excl reiskosten		**€ 18,63**	**€ 18,94**	**€ 19,37**	**€ 19,79**	**€ 20,25**
Reiskosten per uur	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35
Directe kostprijs per uur		**€ 18,98**	**€ 19,29**	**€ 19,72**	**€ 20,14**	**€ 20,60**

vervolg Tabel 9. Directe kostprijs inclusief een vergoeding voor reiskosten

		FWG 15-5	FWG 15-6	FWG 15-7	FWG 15-8
Directe kostprijs excl reiskosten		**€ 20,74**	**€ 21,28**	**€ 21,91**	**€ 22,64**
Reiskosten per uur	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35	€ 0,35
Directe kostprijs per uur		**€ 21,09**	**€ 21,63**	**€ 22,26**	**€ 22,99**

10. Indirect en overige kosten

Naast directe kosten wordt de totale kostprijs beïnvloed door indirecte en overige kosten die verbonden zijn aan de inzet van de medewerkers. Voorbeelden zijn overheadkosten van de organisatie, een bijdrage in de opleidingskosten van medewerkers met het oog op de vernieuwingsopgave van thuisondersteuning en een opslag voor specifieke administratieve handelingen. Daarnaast kunnen gemeenten en aanbieders ook specifieke afspraken maken om bepaalde activiteiten niet meer te doen of de administratieve lasten terug te brengen. Dergelijke specifieke afspraken kunnen de kostprijs verlagen. Het rekenvoorbeeld rekent met een opslag van indirecte kosten van 16,5% en opleidingskosten van 2%.

Tabel 10. Integrale kostprijs

		FWG 15-0	FWG 15-1	FWG 15-2	FWG 15-3	FWG 15-4
Directe kostprijs per uur		**€ 18,98**	**€ 19,29**	**€ 19,72**	**€ 20,14**	**€ 20,60**
Opslag indirecte kosten	16,50%	€ 3,13	€ 3,18	€ 3,25	€ 3,32	€ 3,40
Bijdrage opleidingskosten	2,00%	€ 0,38	€ 0,39	€ 0,39	€ 0,40	€ 0,41
Opslag voor extra administratieve lasten **	0,00%	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Specifieke afspraken over vermindering kosten	0,00%	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Integrale kostprijs		**€ 22,49**	**€ 22,86**	**€ 23,37**	**€ 23,86**	**€ 24,41**

vervolg Tabel 10. Integrale kostprijs

		FWG 15-5	FWG 15-6	FWG 15-7	FWG 15-8
Directe kostprijs per uur		**€ 21,09**	**€ 21,63**	**€ 22,26**	**€ 22,99**
Opslag indirecte kosten	16,50%	€ 3,48	€ 3,57	€ 3,67	€ 3,79
Bijdrage opleidingskosten	2,00%	€ 0,42	€ 0,43	€ 0,45	€ 0,46
Opslag voor extra administratieve lasten **	0,00%	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Specifieke afspraken over vermindering kosten	0,00%	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Integrale kostprijs		**€ 24,99**	**€ 25,63**	**€ 26,37**	**€ 27,24**

Op basis van de opbouw van de kostenelementen resulteert het rekenvoorbeeld in een integrale kostprijs voor functieschaal 15 van € 27,24 voor een ervaren medewerker met een vast dienstverband (eindschaal).

Voor het maken van contractafspraken is het uitgaan van de kostprijs van één trede in een functieschaal niet voldoende. Inzicht in de verdeling tussen de treden is relevant. Bij een organisatie met ervaren medewerkers in vaste dienst heeft ongeveer 95% van de medewerkers een dienstverband in FWG 15-8. Op basis van een gewogen gemiddelde van alle medewerkers kan een integrale kostprijs worden berekend voor functieschaal 15, in dit rekenvoorbeeld € 27,00.

Tabel 11. Integrale gewogen kostprijs

Inschaling medewerkers	FWG 15-0	FWG 15-1	FWG 15-2	FWG 15-3	FWG 15-4
Medewerkers niet-eindschaal	0,5%	0,5%	1%	1%	1%
Medewerkers vast dienstverband eindschaal					
Integrale kostprijs op basis van contracten	€ 22,49	€ 22,86	€ 23,37	€ 23,86	€ 24,41
Integrale gewogen kostprijs op basis van dienstverbanden					

vervolg Tabel 11. Integrale gewogen kostprijs

Inschaling medewerkers	FWG 15-5	FWG 15-6	FWG 15-7	FWG 15-8
Medewerkers niet-eindschaal	2%	2%	2%	
Medewerkers vast dienstverband eindschaal				90%
Integrale kostprijs op basis van contracten	€ 24,99	€ 25,63	€ 26,37	€ 27,24
Integrale gewogen kostprijs op basis van dienstverbanden				**€ 27,00**

Deze integrale kostprijzen kunnen niet beschouwd worden als een minimum tarieven. Het rekenvoorbeeld is bedoeld als illustratie hoe op basis van de keuzes die worden gemaakt een tarief of budget tot stand kan komen. Op basis van de functie-inschaling van de medewerkers in de schalen 10 en 15 kan vervolgens een gewogen kostprijs worden berekend voor beide groepen medewerkers.

11. Indexatie bij meerjarige contracten

Een belangrijk aandachtspunt is het maken van afspraken over indexatie bij meerjarige contracten. Op welke wijze wordt omgegaan met prijsontwikkelingen en zo niet, is bij het vaststellen van het tarief de te verwachten kostenontwikkeling meegenomen.

Dit is een uitgave van

Transitiecommissie Sociaal Domein
p/a Turfmarkt 147, 2511 DP Den Haag
Postbus 20011, 2500 EA Den Haag
www.transitiecommissiesociaaldomein.nl

Contact via
postbustsd@minbzk.nl

Informatie
Voor informatie of opmerkingen over de Code
Verantwoordelijk Marktgedrag Thuisondersteuning
kunt u www.transitiecommissiesociaaldomein.nl raadplegen

Augustus 2015